

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**El liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB - filial
Chincha.**

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Sonia Olivia Arredondo Zela

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB - filial Chincha.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (secretario)

Mg. Ana María Javier Alva (vocal)

Chincha – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB - filial Chincha.

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido
y forma

Sonia Olivia Arredondo Zela (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Chincha – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO


Chincha, a los veintisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio José Pardo y Burreda, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *El liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB - filial Chincha*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **ARREDONDO ZELA SONIA OLIVIA**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **18**

Por tanto, **ARREDONDO ZELA SONIA OLIVIA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

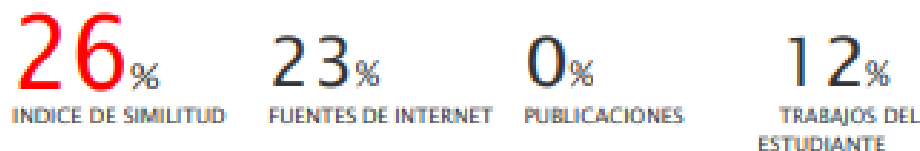

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado
DNI: 00230120


Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado
DNI: 43852105


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado
DNI: 07038748

El liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB – filial Chincha

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.urosario.edu.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1 %
10	organosdepalencia.com Fuente de Internet	1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
12	nanopdf.com Fuente de Internet	< 1 %
13	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación Trabajo del estudiante	< 1 %
14	Submitted to Andrews University Trabajo del estudiante	< 1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Albuquerque Silva
(Asesor)

DEDICATORIA.

A nuestro amado padre celestial Jehová, que siempre está a mi lado y por su infinito amor, A mi amada familia por su gran amor, apoyo incondicional y comprensión, que me brinda en todo momento para alcanzar mis metas profesionales.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
INDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: LIDERAZGO	10
1.1 El liderazgo	11
1.2 Características.....	12
1.3 El buen lider	13
1.4 tipos de liderazgo	14 ..
1.5 Liderazgo transformacional.....	14
1.6 Factores del Liderazgo transformacional.....	17
CAPÍTULO II: EQUIPO DIRECTIVO	19
2.1 Equipo	19
2.2 Características de un equipo directivo	20 ..
2.3 Importancia	22
2.4 Equipo directivo	22 .
CONCLUSIONES	24
RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS CITADAS	26

RESUMEN

Al enfocar el tema sobre las habilidades comunicativas es tratar de comprender de manera reflexiva lo concerniente al lenguaje y al proceso comunicativo, objeto de estudio del presente trabajo. Asimismo, al examinar los aspectos teóricos de la habilidad en sí, esta actividad se complementa con lo relacionado a la habilidad comunicativa en esencia; analizando los puntos básicos de lectura, habla, escucha y escritura, para finalmente analizar las estrategias metodológicas tan necesarias en las escuelas. Finalmente, se presentan las conclusiones que están relacionadas principalmente con los objetivos específicos del estudio: Analizar los aspectos teóricos del lenguaje y el proceso comunicativo, describir las habilidades comunicativas, según la información vertida e identificar las estrategias metodológicas relacionadas a las habilidades comunicativas.

Palabras claves: Lenguaje, Comunicación y Habilidad

ABSTRACT.

When focusing on the subject of communication skills, it is trying to reflectively understand what concerns language and the communication process, the object of study of this work. Likewise, when examining the theoretical aspects of the ability itself, this activity is complemented with what is related to the communicative ability in essence; analyzing the basic points of reading, speaking, listening and writing, to finally analyze the methodological strategies so necessary in schools. Finally, the conclusions that are mainly related to the specific objectives of the study are presented: Analyze the theoretical aspects of language and the communicative process, describe communication skills, according to the information provided, and identify methodological strategies related to communication skills.

Keywords:Language, Communication and Skills

INTRODUCCIÓN

En este presente trabajo se aborda lo concerniente a las Habilidades Comunicativas en educación secundaria, motivado por las exigencias del logro de capacidades comunicativas en nuestros estudiantes, tanto para el ámbito personal como laboral

En el primer capítulo, se aborda lo concerniente al lenguaje y al proceso comunicativo como cuestiones iniciales para dilucidar los términos relacionados a las habilidades comunicativas y su comprensión real y las exigencias actuales del Ministerio de Educación con la aplicación del nuevo Currículo Nacional

En el segundo capítulo, se brinda aspectos teóricos específicos de las habilidades como tal y sus diversos tipos y las habilidades comunicativas básicas de leer, escribir, escuchar y hablar.

En el tercer capítulo se consideran las estrategias metodológicas relacionadas a las habilidades comunicativas básicas, remarcando la labor de los agentes educativos.

Objetivo general

Conocer la influencia positiva del liderazgo transformacional en el equipo directivo de la UPSJB - filial Chincha

Objetivos específicos

Analizar las características del liderazgo transformacional

Describir la importancia del líder transformacional

Identificar las capacidades de gestión del líder transformacional en el equipo directivo

CAPÍTULO I

EL LIDERAZGO

1.1. Liderazgo

El liderazgo es esencial para lograr grandes resultados. A la hora de fijar objetivos individuales y de equipo, los líderes tienen gran influencia sobre los grupos de trabajo en sus instituciones o empresas. Hoy en día, el liderazgo es esencial para el buen funcionamiento de todas las instituciones, tanto públicas como privadas.

Según Cabrejos y Suárez (2019), el liderazgo ha sido un tema abordado en diversas disciplinas, especialmente en las ciencias administrativas, debido a que los empleados necesitan desarrollar habilidades de liderazgo para gestionar las organizaciones. (página 37)

Jiménez (2018) afirma: Hoy en día, el liderazgo es fundamental para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, y el concepto de liderazgo ha sufrido cambios importantes a lo largo del tiempo. Sabemos que los líderes son personas que influyen, inspiran y movilizan. Esfuerzos para construir sobre objetivos. (página 24)

En este sentido, Salcedo (2016) afirma: El liderazgo es un proceso, no una propiedad. Es un verbo, no un sustantivo. No es algo que una persona tenga, es lo que hace. Pero esto no es algo que uno hace solo, sino que involucra a otros. (página 30)

En este sentido, Contreras, Barbosa y Piñeros (2016) afirman: El concepto de liderazgo se refiere a la influencia de unas personas sobre otras para lograr objetivos específicos. Este es un significado que es evidente en los textos sagrados de diversas

religiones. Un ejemplo de esto es la Biblia, que describe la historia de Moisés y el viaje del pueblo judío por el desierto en busca de la tierra prometida. (Párrafo 1)

En este contexto, Fernández (2014) afirma: En términos de liderazgo, los directivos en ocasiones reconocen el liderazgo de uno de sus compañeros en un determinado área debido a una determinada competencia o una personalidad atractiva o carismática. (Párrafo 1)

Al respecto, Tracy (2015) afirma: Nuestra sociedad necesita liderazgo. Necesitamos liderazgo en nuestros hogares, organizaciones, empresas, asociaciones públicas y privadas y gobiernos. Necesitamos liderazgo más que nunca. Lo más importante es que necesitamos liderazgo que nos conduzca hacia el futuro. Necesitamos talento con la visión y el coraje para navegar nuevos mares y abrir nuevos caminos. (Página 1)

Al respecto, Zúñiga (2015) afirma: Hacia mediados del siglo XX, el liderazgo comenzó a enfatizar el desarrollo de habilidades específicas que es necesario mejorar para convertirse en mejores empresarios, gerentes y padres. Niños. , como profesor, como empleado, como terapeuta, etc. (Párrafo 1)

En este sentido, Sandoval (2015) afirma: Debido a que el liderazgo es influencia, el liderazgo no se define por la autoridad que afirma el líder, sino por la legitimidad otorgada por los seguidores. (párrafo 3)

Según Giraldo y Naranjo (2014), afirman: Antes de revelar una definición preliminar de lo que es un seguidor, es mejor aclarar la diferencia entre un jefe y un líder. Porque muchas veces es imaginable. En una organización con una jerarquía bien

definida, un líder es simplemente una persona que ocupa un puesto alto. (sangre. dieciséis)

Según Giraldo y Naranjo (2014), afirman: El liderazgo que debe ejercer el director de un centro educativo debe ser primordialmente educativo. Si bien esto se aplica en general a los detalles que hemos considerado hasta ahora, la atención debe centrarse en instalaciones juveniles de calidad y en aumentar la capacidad de los miembros del centro para recibir educación de alta calidad en el centro. (ab. 2)

Según Payeras (2004), afirma: El modelo propuesto define conceptualmente el liderazgo como un conjunto de pautas de comportamiento que los individuos y los equipos utilizan para influir en el comportamiento y garantizar que las actividades se implementen y se traduzcan en resultados.. (p. 100)

1.2. Características

Según Duran (2018), nos dice: Destacamos una de las características más comunes que definen a un líder exitoso. En otras palabras, dan el primer paso para lograr su objetivo. Se preocupan por las relaciones de todos los miembros del equipo. Trabajan duro para crear relaciones positivas y productivas. . Desarrollan actividades que motivan a todos los miembros del equipo. Generan confianza, unen a todos los miembros del equipo en función de sus propias habilidades y competencias, dan gran importancia a todos los aspectos de la inteligencia emocional, tanto para su propia autogestión emocional como para la gestión emocional de los miembros de su equipo, y son humildes y honestos. . . , entienden que la única manera de lograr grandes resultados es involucrar el trabajo de cada miembro del equipo. Proporcionan orientación, asesoramiento y apoyo a los empleados cuando es necesario. Doy poder a otros al delegar, pero nunca hago eso. junto a Saben que son una pieza más del rompecabezas del equipo y actúan en consecuencia. (página 19)

Según Giraldo y Naranjo (2014), afirma: Características generales del liderazgo Antes de analizar y diferenciar cada una de las teorías anteriores, es necesario introducir brevemente qué significa liderazgo.)). definiciones de otros autores), qué significa ser líder, cuál es la definición de seguidores, cuál es la diferencia entre liderazgo y gestión y mucho más. Primero, cuestiones de gestión (como una empresa, una ciudad, el ejército, etc.). Estos dos temas son la gestión y el liderazgo. La gestión se puede definir como la acción de gestionar un conjunto de factores que hacen que una organización sea eficiente, eficaz y productiva. o Por el contrario, te lleva a la quiebra. Algunos de estos factores pueden ser el clima organizacional, la organización, el control y la planificación, pero si a todos estos factores se le suma la gestión, el resultado es la gestión. Sin embargo, dado que otros elementos no son objeto de estudio en este artículo, el tema sólo es la dirección. (sangre. 13-14)

Según Payeras (2004), afirma: Una de las características más importantes del liderazgo es que aunque los entrenadores no siempre pueden ser líderes, los líderes siempre deben ser entrenadores.

1.3. El buen lider

Según Overend (2020) sostiene: Los líderes piensan bien. Luego ayudan a tomar decisiones para el grupo. Un buen líder guía a las personas. (Página 5). Al respecto, Tracy (2015) afirma: Los líderes son grandes estrategas y planificadores. Al trabajar con hombres y mujeres de negocios exitosos, descubrí que son muy buenos planificadores. Han aprendido o dedicado tiempo a aprender cómo desarrollar un enfoque estratégico. (página 22). En este contexto (2015) afirma: Los líderes de equipo deben ser capaces de ver y comprender las diferentes perspectivas de cada persona del equipo. (Párrafo 2). Según Bonifaz (2012), afirma: Un buen líder siempre utiliza sus habilidades comunicativas para encontrar las soluciones adecuadas a los conflictos que surgen en una organización. En general, intentan mantener relaciones amistosas y amistosas entre las personas, lo cual es un gran problema. Una de las cualidades más importantes de un líder es la capacidad de mediar entre dos lados de un problema. Cuando se requiere mediación, él o ella debe reunirse en persona con las dos personas

o grupo, generalmente antes de que se lleve a cabo la reunión. El director general debe actuar como juez, representando claramente ambos puntos de vista sin permitir que se viole la política de la empresa. (p.40)

1.4. Tipos de liderazgo

Existen diferentes tipos de líderes, los cuales orientan y sacan lo mejor de las personas que dirigen, de forma que ayuda a desarrollar al equipo.

Según Tracy (2015) nos dice Necesitamos dos tipos de líderes.

El primer tipo es el más importante o fundamental: el líder transaccional. Este líder es la persona que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás.

El segundo tipo de líder que necesitamos es el líder transformacional. Este es el que abre caminos. Es el líder visionario. Es el líder que motiva, levanta, inspira y empodera a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que hayan hecho antes. (p.2)

Según Bonifaz (2012) nos dice: Existen dos formas especiales de liderazgo contemporáneo: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional es un trueque, un intercambio de deseos entre el líder y el seguidor. En este caso existe cooperación entre las dos partes: ambas reciben premios y también castigos. Se reconoce una relación de dependencia; ya que el líder transaccional satisface las necesidades del trabajador, le ayuda a alcanzar sus fines y éste, a su vez, otorga compromiso, lealtad, puntualidad y trabajo al líder (p.63)

1.5. Liderazgo transformacional

Según Perez (2020) nos dice: En el caso del liderazgo transformacional se obtuvo una combinación de tres de cuatro subescalas en las que las emociones idealizadas siempre estaban presentes, y de igual forma no se observaron diferencias

significativas entre empleados internos y externos, excepto en el pensamiento individualizado. (sangre. 5)

Cabrejos y Suarez (2019) afirman que los líderes transformacionales logran el alineamiento de valores y creencias creando una visión innovadora, creencias estrechamente relacionadas con la misión y la comunicación y expresión con los empleados. Además, tenemos una visión común de la misión que tenemos que cumplir.

Según Herrera y Moreno (2018), basándose en el trabajo de Bass (1985), House y Burns, el liderazgo transformacional define este tipo de liderazgo al contrastarlo con el liderazgo previo. En este caso, el éxito se persigue a través de un marco motivacional que conduce al compromiso, y se puede decir que los dos tipos de liderazgo se complementan entre sí. (sangre. Veintiuno)

Según Salcedo (2018), afirma: En lugar de promover su propio genio, los líderes transformacionales trabajan para empoderar a sus seguidores. Intentan reducir la dependencia de los empleados y aumentar su confianza. Los líderes transformacionales también se pueden encontrar en todos los niveles de una empresa, ya que la jerarquía implica liderazgo, pero no la capacidad de generar cambios fundamentales para quienes los rodean. (sangre. uno)

Según Jiménez (2018), el liderazgo transformacional está relacionado con la flexibilidad organizacional, especialmente la participación de los miembros. Esto se caracteriza porque se considera que el líder motiva al grupo de trabajo. Esto requiere que cada miembro sea creativo e innovador en el puesto que desempeña dentro del grupo, persiguiendo así los objetivos de la organización de crear valor añadido como individuo y como grupo. (Bryman, 1996). Por otro lado, el trabajo en equipo significa que los miembros del equipo dependen activamente unos de otros y comparten y aceptan la asignación de trabajo. . (UNESCO, 2000). Las organizaciones de atención médica se han enfrentado a muchos desafíos y muchas reestructuraciones a lo largo de

los años para convertirse en organizaciones productivas y brindar servicios de atención médica de alta calidad. Esto se debe a que la organización de un hospital es muy compleja con muchos grupos profesionales y administrativos. Deberá desarrollar estrategias para lograr cambios y alcanzar los objetivos establecidos para garantizar un crecimiento ordenado de su organización para el bienestar de su personal y sus cuidadores. Depende del trabajo en equipo de los directivos responsables de cada parte de la organización, especialmente del grupo directivo. Uno de los aspectos clave para lograr un cambio sostenible en el tiempo son las personas o el capital humano. Es la fuerza impulsora detrás del cambio. Se debe hacer énfasis en la existencia de valores y creencias que puedan ser compartidas por todos los miembros y que guíen el comportamiento de este capital humano para lograr objetivos comunes. El liderazgo aquí es la capacidad de gestionar e influir directamente en el potencial humano. Contribuye al máximo y participa en el logro de las metas organizacionales. . (sangre. 16-17)

Según Fischam (2017), afirma: Los líderes trascendentes dirigen sus esfuerzos precisamente a causas trascendentes, es decir, el desarrollo de las personas y el medio ambiente. El fotógrafo de National Geographic Dewight Jones dice: No es necesario ser el mejor del mundo. Deberías intentar ser el mejor del mundo. Lo sorprendente del liderazgo transformacional es que moviliza a las personas por una causa que es más grande que ellos mismos, un principio que hará del mundo un lugar mejor. Según Salcedo (2016), afirma que el liderazgo transformacional es una de las mejores herramientas para identificar comportamientos y actitudes que provocan cambios a la hora de liderar empleados o equipos.

Al respecto, Zúñiga (2015) afirma: El liderazgo transformacional aplica a todos los aspectos de la vida: familiar, personal, laboral, económico, financiero y espiritual. En otro nivel, esto se debe a que en el trabajo o en los negocios es cuando el liderazgo transformacional tiene más impacto positivo en las personas y cuando los resultados son más visibles, ayudando a la organización o empresa a impactar y superar en el largo plazo. ver. (Párrafo 2)

En este contexto, Tracy (2015) afirma: Liderazgo transformacional. Esto es lo que allana el camino. Es un líder visionario. Es un líder que alienta, eleva, inspira y empodera a las personas para que respondan a un nivel más alto que cualquier cosa que hayan hecho antes. (página 2)

Según Argos y Ezquerro (2014), afirman: La relevancia actual del liderazgo transformacional no puede entenderse completamente sin la influencia sesgada de la investigación científica sobre las emociones humanas durante las últimas dos décadas. El marco de inteligencia emocional desarrollado por Salovey y Mayer (1990) se ha beneficiado de investigaciones recientes sobre las emociones en las organizaciones. El interés por la inteligencia emocional se evidencia en dos áreas: equipos y liderazgo. En la distinción clásica, los dos estilos de liderazgo, el estilo de misión y el liderazgo socioemocional, corresponden a líderes diferentes. Actualmente se cree que ambos estilos pueden apuntar a la misma persona ya que se consideran complementarios y necesarios. Cuando una persona puede combinar ambos estilos, cumple con los criterios para ser un líder transformacional (p. 23).

Según Acosta (2013), afirma: Hoy hablaremos de liderazgo transformacional. En esencia, este liderazgo es un proceso de adaptación continua a una realidad en constante cambio. Los líderes se esfuerzan por potenciar el desarrollo, las habilidades, la motivación y los valores de sus empleados y mejorar su desempeño. (p.84)

1.6. Factores del Liderazgo transformacional

Según Acosta (2013) nos dice: Cuatro elementos del liderazgo transformacional: 1. Considere a cada persona individualmente. Te valoro como una persona única y diferente. Y creo que es importante contribuir a su desarrollo. Los líderes transformacionales se preocupan profundamente por cada empleado. Serás

considerado individualmente en función de tus habilidades, cualidades y características. Presta atención a tus necesidades. Y se fijan tareas acordes a sus capacidades para favorecer su propio desarrollo. Confía en el. En pocas palabras, todos merecen respeto y libertad. 2. Estimulación intelectual: hacer algo una y otra vez. Los líderes transformacionales se esfuerzan por motivar a sus empleados y poner a prueba continuamente sus habilidades a través de pruebas intelectuales. Esto hace que sea más fácil resolver el problema de otras maneras. Saber que el cambio y la innovación son las mejores oportunidades de desarrollo y crecimiento, 3. Motívate con inspiración. Si te lo propones conseguirás tu objetivo. Debe ser capaz de identificar amenazas y oportunidades y proporcionar una visión inspiradora al grupo. Fomentamos visiones que alientan situaciones futuras y se esfuerzan por abrir nuevos horizontes, como proporcionar sueños que alcanzar en lugar de tareas que completar. Por tanto, le da importancia a la tarea, le da un significado que desencadena la acción, y 4. Efecto: Puedes confiar en mí. Ser honesto, inspirar confianza y ser carismático contribuyen a una identificación consciente con el líder. Para ello, modela su estilo de trabajo, comparte sus éxitos, muestra perseverancia en el logro de sus objetivos y le inculca la creencia de que todo es posible. El resultado es admiración, empatía y ganas de seguir. (p. 84-85)

CAPÍTULO II

EQUIPO DIRECTIVO

2.1. Equipo

Según Hiriappa (2019), afirma: Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias que comparten, logran y convergen hacia un objetivo común para permitir la confianza mutua. Un equipo está formado por un grupo de personas o animales conectados por un propósito común. Los grupos no necesariamente forman equipos. (ab. Tres)

Según Ladron (2019), afirma: A veces los equipos gastan más energía en las tensiones que surgen en el grupo que en los desafíos que surgen de su trabajo. Los equipos poco estructurados tienden a concentrar responsabilidades superpuestas en pequeñas partes del equipo. (Página 8)

Según Leoncini (2019), afirma: Un equipo debe ser mayor que la suma de sus partes - cada integrante. Por ejemplo, un equipo de fútbol formado por jugadores promedio pero sólidos vencería a otro equipo formado por puras estrellas del deporte que compiten entre sí. (ab. 2)

Según Montaña (2018), afirma: Un grupo de turistas que se juntan para realizar un recorrido y comparten vehículo y guía. Tienen un objetivo común, pero lograrlo en todo momento depende de la cohesión, la cooperación, la coordinación, la confianza y el compromiso, entre otros aspectos del equipo. (10 páginas)

Según Durán (2018), afirma que es un grupo de turistas que se reúnen para realizar un recorrido y comparten vehículos y guías. Tienen un objetivo común, pero lograrlo no depende de la cohesión del equipo, la cooperación, la identificación, la

confianza y el compromiso, entre otros aspectos” (p. 10). Un pequeño grupo de seis a ocho personas que se unen para lograr un objetivo común y desarrollar reglas de funcionamiento y roles. Un miembro del equipo generalmente asume el rol de líder o gerente y es responsable de dirigir y entregar a todos los miembros del equipo hacia las metas (Duran, 2018, p. 11). Según Bautista (2017), afirma: Es un grupo de personas que unen objetivos psicológicos, emocionales y espirituales para alcanzar una meta que los trasciende como individuos, con el objetivo de dejar un legado para todos los que les siguen. Se trata de un grupo de personas que tienen reglas internas (reglas de oro) y expresan valores (con los que todos están de acuerdo) siempre que les toca formar parte de un equipo. (Párrafo 1)

Según Olai (2016), a veces decimos e incluso pensamos que trabajamos en equipo, pero en realidad trabajamos en grupo o con otras personas porque tenemos que compartir espacio. Nuestro vecino está cerca. (Página 9)

Según Sánchez (2014), afirma: Los equipos tienen una amplia gama de conocimientos y cuando en el trabajo en equipo participan varias personas pueden obtener más información que cada miembro. (página 53)

Según Martínez y Salvador (2011), el team building efectivo es una poderosa herramienta para el desarrollo y crecimiento de una organización y de cada persona que conforma el equipo.

2.2. Características de un Equipo

Según Ladron (2019), sostiene: Los equipos eficaces tienen siete características: 1. Propósito común: este es el andamiaje que unifica los esfuerzos individuales de los miembros eficaces del equipo para lograr una meta común. Saben lo que el equipo necesita hacer y por qué es importante. Esta visión de lo que el equipo quiere lograr permite a cada miembro ver hacia dónde se dirige el equipo y cómo los

esfuerzos de cada persona contribuirán a ese objetivo. Empoderamiento (Sinergia): Hay un poder colectivo que genera confianza en la capacidad del equipo para superar obstáculos y lograr la visión. Existe respeto mutuo dentro del equipo, lo que permite compartir responsabilidad e iniciativa en la resolución de problemas. Todo esto permite a los miembros desarrollar y aprender nuevas habilidades.

3. Comunicación y comunicación abierta: Es una herramienta clave para el funcionamiento del equipo. Crear un entorno de comunicación y comunicación abierta permite a los miembros expresar libremente sus opiniones, pensamientos y sentimientos. Por eso creo que las habilidades para escuchar son tan importantes como las habilidades para hablar. A través de la retroalimentación, los miembros del equipo conocen sus fortalezas y debilidades dentro del equipo.

4. Flexibilidad: Los miembros del equipo deben ser flexibles ya que tienen que realizar diferentes funciones y tareas dependiendo de los requerimientos que surjan. Las adaptaciones deben darse no sólo en el área técnica, sino también en otros aspectos del apoyo al equipo, como el liderazgo y la motivación. Se comparte la responsabilidad del desarrollo del equipo y del liderazgo.

5. Desempeño Óptimo: Esto es importante porque para ser un equipo efectivo los resultados deben ser comprobados. Para lograr esto, los equipos deben desarrollar métodos efectivos de toma de decisiones y resolución de conflictos que produzcan resultados óptimos y fomenten la creatividad y la participación. Alto deseo de alcanzar las metas establecidas y los resultados esperados.

6. Reconocimiento y aprecio: los miembros y líderes del equipo deben reconocer periódicamente los logros individuales y colectivos. Además, el desempeño del equipo de trabajo es reconocido por el resto de la organización, lo que fomenta un sentimiento de satisfacción personal con el trabajo del equipo.

Motivación: A los miembros les apasiona el trabajo en equipo y están orgullosos de ser parte del equipo. Si los miembros del equipo están satisfechos con su desempeño, significa que el espíritu de equipo es alto. (páginas 32 - 33). Según Durán (2018), se puede concluir que las características que definen a un equipo son:

1. El liderazgo se distribuye según las tareas a desarrollar y las habilidades de cada miembro del equipo.
2. Hay responsabilidades individuales y colectivas.
3. El resultado es la suma del esfuerzo de todos.
4. Las disputas se resuelven mediante el diálogo y la toma de decisiones conjunta dentro del equipo.
5. La comunicación entre los miembros del equipo crea sinergia y tiene un impacto positivo en los resultados.
6. La cultura y los valores del equipo proporcionan un marco de referencia para el

comportamiento. 7. Evaluación continua para identificar áreas que requieren mejora, tanto en los componentes del equipo como en las operaciones en curso.. (p. 12).

2.3. Importancia

Según Hiriappa (2019), sostiene: La importancia de los equipos se puede entender a través de los siguientes puntos importantes: 1. Desarrollar compromiso, propósito y asociaciones dentro del grupo mediante la evaluación de cuestiones críticas para el desarrollo, 2. Desarrollar pautas para el desempeño del equipo, abordando las normas de toma de decisiones y las limitaciones de autoridad. 3. Crear una visión colectiva de lo que puede ser el equipo el próximo año. 4. Desarrollar un plan de acción para avanzar hacia la eficacia sostenible del equipo. 5. Los miembros del equipo deben estar alineados en áreas críticas de desarrollo. 6. Los equipos necesitan repensar sus misiones y roles para garantizar un desempeño óptimo. Los equipos desempeñan un papel importante a la hora de impulsar el proceso de gestión estratégica de una organización. Esto simplifica el proceso y aumenta la eficiencia y eficacia. Construir un equipo de gestión eficaz significa considerar los aspectos importantes de su organización. 7. Los equipos y su desempeño pueden verse influenciados por las emociones dominantes de sus miembros, y los equipos pueden mejorar su inteligencia emocional al comprender las tendencias del grupo en su conjunto. Aprender a lidiar eficazmente con las emociones, 8. Los nuevos equipos pueden integrarse rápidamente en un equipo cohesivo, evitando la confusión que a menudo ocurre en las primeras etapas de la formación de equipos. (parr. 2)

2.4. Equipo Directivo

Según Herrera y Moreno (2018), sostiene: En los últimos años, los roles de liderazgo han comenzado a parecer más descentralizados de lo que hemos intentado lograr. Buscan el fortalecimiento de los sectores locales y regionales y de las propias escuelas para la autonomía. Como es sabido, las instituciones educativas son las entidades que gestionan la educación, y la educación individual es importante. Por eso

los roles de liderazgo son importantes. Este debería ser un factor importante para alentarlos a crear lineamientos de política de manera responsable y basados en la autonomía en el desempeño de sus funciones institucionales y educativas. El MINEDU intenta darle más importancia a la gestión de reformas y a la gestión del aprendizaje (Ministerio de Educación 2012). En la realización del proceso pedagógico, es necesario cooperar únicamente con el director para asegurar e implantar la correcta gestión de la escuela, para lo cual debe ser seleccionado y organizado de manera específica. . Liderazgo para superar las dificultades (p. 15-16)

Según Hawkins (2012), afirma: Ningún líder puede satisfacer las demandas que se le imponen y existe un reconocimiento creciente de la necesidad de equipos directivos de alto rendimiento. Los equipos tienen un potencial mucho mayor que las personas para resolver los crecientes desafíos que enfrenta cada organización, nación y humanidad ahora y en el futuro, algo que se reconoce cada vez más en muchas industrias. (Párrafo 1)

Según Cagigas (2011), afirma: El equipo directivo trabaja armoniosamente en el desempeño de sus funciones de acuerdo con las instrucciones del director y las funciones específicas prescritas por la ley. (ab. 2). "Una de las claves para un equipo directivo eficaz es mantener el equilibrio adecuado entre las experiencias de los miembros para que sus primeras tareas importantes tengan una gran relevancia. Esto suele reflejarse en el tipo de jefe que ayuda a los miembros a dar sus primeros pasos en el mundo de los negocios. Sí. (página 144)

Según Gento y Pina (2011), el equipo directivo de una institución educativa suele formar un órgano de gobierno conjunto que incluye agencias individuales responsables de la gestión del centro. Se trata por tanto de un equipo profesional integrado por intervenciones conjuntas de carácter técnico, especializadas en el ámbito de la institución educativa. (parr. 2)

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El lenguaje y la comunicación son dos aspectos estrechamente ligados en la realización del enfoque comunicativo textual y el desarrollo del ser humano en sociedad, por cuanto es un ser eminentemente social que interactúa con sus semejantes emitiendo y recepcionando mensajes de acuerdo a sus necesidades e intereses. En el campo educativo, compete a la familia y a la escuela brindar el apoyo necesario para el logro de las habilidades (competencias) comunicativas en el individuo, tan requeridas al egresar de la EBR para continuar estudios superiores o para su ingreso al mundo laboral.
- SEGUNDA:** Las habilidades comunicativas corresponden al conjunto de aspectos lingüísticos que desarrolla la persona la interactuar en sociedad, como puntos iniciales: la escuela y el hogar. Al hablar netamente de habilidades es necesario identificar la inteligencia del ser humano; puesto que permite relacionar los aspectos comunicativos, cognitivos, sociales y físicas para cumplir exigencias escolares o laborales.
- TERCERA:** Las estrategias metodológicas de la habilidades comunicativas están determinadas por el leer, escuchar, hablar y escribir, condiciones básicas de toda persona que se instruye y educa. De acuerdo a lo manifestado, las técnicas más empleadas en el ámbito educativo, específicamente educación secundaria, son: el debate, la exposición, la lectura, la escritura y la escucha activa, interrelacionándola con diversos y materiales debidamente seleccionados por el docente.

RECOMENDACIONES

El liderazgo y trabajo en equipo se basan en una tendencia de equipos e influencia de grandes o pequeños grupos en los que se necesita un líder para guiar a las personas y equipo hacia los objetivos que se marquen, es decir el líder tiene que ser un líder transformacional, que ayude a transformar y mejorar las habilidades y potencialidades de todos los miembros del equipo.

El líder es la inspiración y el director de la acción, gracias a la combinación de personalidad y habilidades puede fomentar que otros quieran seguir su mismo camino, es decir es un referente para todo el equipo y logren alcanzar las diferentes metas que la institución les ha encomendado; también dar mucho más de lo encomendado y demostrando un mejor trabajo de lo esperado.

El Trabajo en equipo en una institución es muy relevante, se logra alcanzar las diferentes metas que la institución se trae, el trabajo en equipo tiene que realizarse considerando dentro de las metas el tiempo indicado por la institución y valorando las diferentes habilidades que tiene cada miembro del equipo, es necesario que el equipo nombre un líder que ayude a alcanzar las metas y resaltar el potencial de cada uno de los miembros.

REFERENCIAS CITADAS

- Overend, J. (2020) Se un buen lider. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=mzIIEAAAQBAJ&dq=el+buen+lider&source=gbs_navlinks_s
- Baquero, A. (2020) El director de hotel y su equipo. Inclusion. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5vUFEAAAQBAJ&pg=PA24&dq=liderazgo+transformacional+-+2018&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjkwLuo8OjuAhU6LLkGHUDYC804ChDoATAHegQICBAC#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20-%202018&f=false>
- Ladron, M. (2019) Coordinacion y dinamización del equipo de monitores de tiempo, San Millan: Tutor Formacion. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=KHOODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=equipo+y+grupo&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiV_valleXuAhWPLLkGHcDkBqgQ6AEwCHoECACQAg#v=onepage&q=equipo%20y%20grupo&f=false
- Hiriyappa, B. (2019) Dinamicas de Grupo y formación de equipos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=U95YDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=equipo+y+grupo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj-xuy7vuXuAhXRHLkGHZOCD-s4KBD0ATACegQIBRAC#v=onepage&q=equipo%20y%20grupo&f=false>
- Salcedo, A. (2018) Liderazgo transformacional, Madrid. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiUycy6z6DrAhVGJrkGHRnlDhYQ6AEwAHOECAyQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>

- Jimenez, A. (2018) Liderazgo transformacional. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiUycy6z6DrAhVGJrkGHRnlDhYQ6AEwAHoECAYQA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Herrera, S. y Moreno, G. (2018) Liderazgo directivo en el clima organizacional en la Institución Educativa Inicial - Huánuco-2018 – tesis para obtener el grado académico. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30885/herrera_hs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duran, A. (2018) Trabajo en equipo. España: Elearning S.L. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fischam, D. (2017) El lider, Ciudad de Mexico. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=caracteristicas+de+un+lider&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJitrIkObuAhVbIbkGHd-dCcA4RhDoATABegQIBxAC#v=onepage&q&f=false>
- Bautista, J. (2017) Como transformar un grupo en un equipo, Argentina. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=UYM7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=equipo+y+grupo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiV_valLeXuAhWPLLkGHcDkBqQ6AEwA3oECAMQA#v=onepage&q=equipo%20y%20grupo&f=false
- Salcedo, A. (2016) Venta transformacional, Madrid. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=xOGUCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=venta+transformacional+de+salcedo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjppLv8gObuAhUtIbkGHZNqDIYQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=venta%20transformacional%20de%20salcedo&f=false>

Sandoval, C. (2016) De jefe a Lider, Chile. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=NLOhCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+buen+lider&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Contreras, F., Barbosa D., y Piñeros, R. (2016) Liderazgo: Antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo, Colombia. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=caracteristicas+de+un+lider&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjO18WfjObuAhWWHLkGHbgdAnk4HhDoATACegQIBhAC#v=onepage&q&f=false>

Tracy, B. (2015) Liderazgo. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiy0tPf0ODjAhXmwVkKHeyrA3UQ6wEIKTAA#v=onepage&q=liderazgo&f=false>

Goleman, D. (2015) Como ser un lider. B. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=Qo1OCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+buen+lider&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi8ppaltIv9AhWGGLkGHXaTCJoQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false>

Sanchez, M. (2014) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. CEP. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=8OpCDwAAQBAJ&pg=PA53&dq=equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjYrY_v6ov9AhVZHbkGHbsSCSI4MhDoAXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false

Giraldo, D. y Naranjo J. (2014) Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

Fernandez, D. (2014) Equipos directivos para los tiempos que corren. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

- Argos, J. y Ezquerro, P. (2014) Liderazgo y educación. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=MYZPBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+liderazgo+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBu_CK8uDjAhVD2FkKHWr8D_MQ6AEIUDAH#v=onepage&q=tipos%20de%20liderazgo%20pdf&f=false
- Acosta, J. (2013) Dirigir: liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones. Esic. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=BPirdC9-hxQC&pg=PA84&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjwr77l2cDrAhXDGBkGHZIFDTM4HhDoATAEegQIBBAC#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Hawkins, P. (2012) Coaching y liderazgo de equipos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=LZxfAAAAQBAJ&pg=PT196&dq=equipo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjhmcmPiunuAhVTA9QKHZXSC1g4HhDoATACegQIBRAC#v=onepage&q=equipo%20directivo&f=false>
- Bonifaz, C. (2012) Liderazgo empresarial. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Palacios, S. y Pina, J. (2011) Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad. Uned estudios. Grupo planeta. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=kicQKcRgT9AC&pg=PT57&dq=equipo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahHukewjDzL_skOnuAhW1LLkGHaf-DGc4MhDoATAHegQICBAC#v=onepage&q=equipo%20directivo&f=false
- Martínez, M. y Salvador, M. (2011) Aprender a trabajar en equipo. Grupo planeta. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=qMixe-FL8vsC&printsec=frontcover&source=gbs_vpt_buy#v=onepage&q&f=false

Payeras, J. (2004) Coaching y liderazgo, Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=rPUhPdxTz1sC&pg=PA99&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj4iKHilunuAhVAK7kGHbTdDrA4ChDoATAJegQIBhAC#v=onepage&q=liderazgo&f=false>